

## EGALITE PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL

### FICHE-REPERE CONDITIONS DE TRAVAIL<sup>1</sup>

#### POUR AGIR SUR LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

*Comment expliquer les écarts entre les femmes des les hommes dans mon entreprise à partir d'une exposition différenciée aux conditions de travail ?*

**CONSTAT CONDITIONS DE TRAVAIL : L'invisibilité de l'exposition aux conditions de travail**  
Pour un certain nombre d'emplois, notamment à prédominance féminine, il existe une invisibilité<sup>2</sup> des conditions de travail, des risques professionnels, de la pénibilité, ainsi qu'une non reconnaissance des compétences (notamment sociales, émotionnelles, relationnelles) – ce qui génère des conséquences néfastes sur la rémunération, la santé et les perspectives de carrière.

#### 1. DES CONSTATS POUR COMPRENDRE

- **Les représentations de métier se rapportent aux idées que l'on a des conditions de travail.** Le fait que certains métiers soient occupés majoritairement par des femmes a souvent pour effet de minimiser leurs conditions de travail (on dit parfois que les postes des hommes sont « lourds » et ceux des femmes sont « légers »). De plus, **les stéréotypes de sexe confèrent aux femmes et aux hommes des qualités dites naturelles, et non des compétences réelles développées en situation de travail. Ces représentations contribuent à masquer les risques**, les pénibilités ainsi que le professionnalisme mis en œuvre dans le travail. Par exemple le fait que le travail sollicitant le registre des émotions ne soit pas considéré comme un vrai travail, car considéré comme « naturel » pour les femmes, conduit à ne pas reconnaître les qualités communicationnelles comme de vraies compétences, ni à reconnaître les risques.
- La psycho dynamique du travail a montré que les **stratégies de défense développées pour supporter les conditions de travail pénibles** conduisent à minimiser certaines conditions de travail, à banaliser les risques et à minorer les effets du travail sur la santé.
- **Le matériel, les moyens de travail et l'organisation des temps de travail sont conçus au « masculin neutre ».** Ils ne tiennent pas toujours compte des différences de morphologie ou de physiologie des femmes et des hommes et des besoins liés à l'articulation des temps. **Certains emplois sont en pratique fermés aux femmes du fait des charges musculaires qu'ils induisent alors même qu'une amélioration de l'ergonomie du poste permettrait d'attirer plus de femmes et de réduire la pénibilité du poste pour femmes et hommes. La protection de la grossesse est encadrée par la loi mais l'inventaire des risques pour la femme enceinte et le bébé<sup>3</sup>, et plus largement pour la santé reproductive des femmes et des hommes ne fait pas partie de l'analyse systématique dans le Document Unique. L'exposition aux violences est souvent absente de l'analyse des risques psycho-sociaux.**

#### CAS Agroalimentaire

*Dans un atelier de l'entreprise, les indicateurs de ressources humaines et de santé se dégradent : 12 % d'absentéisme, 50 % des salariés traités médicalement pour des Trouble Musculosquelettique (TMS), 43 % des salariés aptes avec des restrictions. Les femmes, moins anciennes que les hommes, sont proportionnellement plus touchées par les TMS et les sorties d'emploi. En fait, certains postes sont réservés aux femmes et d'autres aux hommes. Les contraintes des postes auxquels sont affectés les hommes sont dues, en partie, à des dysfonctionnements de la chaîne de production en amont. Les postes de lavage et décerclage, affectés majoritairement aux femmes, apparaissent au moins aussi pénibles que ceux des hommes. Pour évaluer la pénibilité des postes, le critère du temps de cycle est utilisé par l'entreprise a priori. Or, l'observation du travail montre que si le temps de cycle est plus long pour les femmes, la cadence gestuelle, combinée à des efforts d'arrachement, est beaucoup plus importante pour ces dernières ; ce qui expliquerait la prévalence plus forte des opératrices à contracter des TMS. La mise en évidence de cette situation est une opportunité pour s'engager dans un processus pour améliorer l'organisation de la production et les conditions de travail sur les postes des femmes et des hommes. – Cas développé sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=8435529) [http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU\\_AFFICHAGE\\_CAS?p\\_thingIdToShow=8435529](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/cas-entreprises/NOTINMENU_AFFICHAGE_CAS?p_thingIdToShow=8435529)*

<sup>1</sup> Cette fiche a été élaborée par le groupe Egalité Genre du Réseau Anact

<sup>2</sup> Le terme « Invisibilité » fait référence aux travaux de la chercheuse québécoise Karen Messing qui a montré que pour certains emplois occupés par les femmes, les risques professionnels, la pénibilité, les compétences étaient non reconnus voire niés. .



<sup>3</sup> Cf le guide « Maternité et conditions de travail » édité à la Documentation Française 2009 – et l'ouvrage « Grossesse et Travail : quels sont les risques pour l'enfant à naître » sous la direction de Dominique LAFON INRS 2009

## 2. DES ETUDES ET DES STATISTIQUES POUR SE SITUER

Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes conditions de travail, principalement car ils n'exercent pas les mêmes emplois ou ne réalisent pas les mêmes tâches.

Le tableau ci-dessous a été construit à partir des enquêtes Conditions de travail de la DARES.

**TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES**

	 <b>Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariées femmes</b>	 <b>Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes</b>
<b>GESTES ET POSTURES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postures contraignantes : station debout sans possibilité de se déplacer</li> <li>• Temps plus important sur écran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulation de charges lourdes</li> <li>• Efforts physiques intenses</li> <li>• Postures pénibles ou fatigantes,</li> <li>• Usage plus fréquent de l'ordinateur portable</li> </ul>
<b>ENVIRONNEMENT PHYSIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque infectieux</li> <li>• Produits chimiques liés aux soins des personnes ou aux activités de nettoyage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruit, vibrations, radiations</li> <li>• Intempéries, froid et chaleur</li> <li>• Produits toxiques (chimiques et cancérigènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction)</li> </ul>
<b>RELATIONS DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations directes avec le public, les personnes en situation de détresse</li> <li>• Agressions ou violences verbales ou physiques</li> <li>• Plus de dépendance à l'égard de la hiérarchie</li> <li>• Isolement et moins de possibilités de recours à une aide interne ou externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopération avec les collègues</li> <li>• Relations avec des personnes extérieures</li> <li>• Travail chez le client plus fréquent</li> <li>• Responsabilités hiérarchiques plus importantes en termes d'encadrement d'équipe</li> </ul>
<b>DÉFINITION DES TÂCHES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moindre formalisation des tâches sauf dans les secteurs professionnels comme le commerce, le tourisme et les transports, l'informatique, les banques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail plus formalisé par des procédures ou des objectifs précis</li> </ul>
<b>AUTONOMIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de marges de manœuvre dans la manière de faire le travail</li> <li>• Application stricte des consignes</li> <li>• Intervention d'un tiers en cas de difficulté technique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de régler par soi-même les incidents</li> <li>• Possibilité de faire varier les délais</li> <li>• Davantage de possibilité de proposer des améliorations de leur poste de travail</li> </ul>
<b>DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins de formations qualifiantes</li> <li>• Moins de possibilités « d'apprendre des choses nouvelles »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de formation professionnelle</li> </ul>
<b>CONTRAINTES TEMPORELLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail morcelé répétitif ou à la chaîne</li> <li>• Travail qui ne peut être interrompu</li> <li>• Rythme imposé par une demande nécessitant une réponse immédiate, pour les salariées en contact permanent avec le public</li> </ul>	Travail avec de fortes contraintes de rythme : <ul style="list-style-type: none"> <li>• déplacement automatique d'un produit et d'une pièce</li> <li>• cadences d'une machine</li> <li>• normes de production et délais</li> <li>• dépendance immédiate à l'égard du travail de collègues</li> </ul>

Extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

[Enquêtes DARES Conditions de travail 2005<sup>2</sup> sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007<sup>3</sup> sur 7000 salariés]

La pénibilité physique et surtout la charge mentale des emplois occupés par les femmes a été démontrée par les enquêtes Conditions de Travail<sup>4</sup> : travail très fréquent en relation constante avec le public, travail morcelé et interrompu, isolé, travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, exigeant une station debout ou un travail permanent sur écran.

### ■ Les femmes et les hommes ne sont pas confrontés aux mêmes risques

Lorsque sont évoqués les risques au travail, on pense généralement aux hommes travaillant dans des secteurs à haut risque, du type chantiers de construction ou fonderies, plutôt qu'aux femmes travaillant dans le secteur des soins de santé ou de l'assistance sociale, ou encore dans de nouveaux secteurs tels que les centres d'appel. Un examen approfondi des circonstances réelles de travail révèle qu'**aussi bien les femmes que les hommes peuvent être confrontés à d'importants risques au travail.**

Les femmes, compte tenu des emplois qu'elles occupent, sont plus sujettes à une exposition **aux risques organisationnels et psycho sociaux – renforcés par le cumul vie professionnelle - vie familiale.** L'inventaire des **risques potentiels pour la grossesse** et la santé reproductive doit faire partie intégrante de la démarche d'évaluation des risques (DU)<sup>5</sup>. La prévention des risques spécifiques doit être envisagée dans le cadre d'une action globale d'amélioration des conditions de travail pour tous.

### ■ L'exposition aux risques de Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Si l'on compare les femmes et les hommes de la même catégorie socioprofessionnelle, être une femme augmente de 22% l'exposition à des facteurs de TMS.

Tableau extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

#### EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES TMS<sup>4</sup>

FEMMES	HOMMES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travail avec des gestes répétitifs à cadence élevée</li> <li>• travail avec contraintes visuelles (écran, objets petits)</li> <li>• très forte demande psychologique (rapidité, intensité, morcellement du travail)</li> <li>• très faible soutien social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• manutention manuelle de charges</li> <li>• travail au froid</li> <li>• travail bras en l'air ou autre position pénible</li> <li>• usage des outils vibrants</li> </ul>

(Source : Enquête Sumer 2003 sur 50 000 salariés)

### ■ L'exposition aux Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Les résultats des enquêtes de mesure du stress soulignent une exposition aux facteurs de risques psychosociaux supérieure chez les femmes, les écarts avec les hommes étant les plus importants pour les catégories les moins favorisées.

Tableau extrait du Guide Anact 2011 « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance »

#### EXEMPLES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

FEMMES	HOMMES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• contact avec des personnes en situation de détresse ou à calmer</li> <li>• dissimulation des émotions et injonction à la bonne humeur</li> <li>• moins d'autonomie pour interrompre le travail</li> <li>• répétition d'une même série de gestes et d'opérations</li> <li>• violences verbales, injures ou menaces...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• au moins 3 contraintes de rythme de travail parmi les suivantes : cadence automatique d'une machine, dépendance vis-à-vis du travail d'autrui, normes de production ou de délais à respecter, demande extérieure obligeant une réponse immédiate...</li> <li>• peur au travail</li> <li>• injonctions contradictoires</li> <li>• conflits de valeur...</li> </ul>

DARES, Analyse : « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », N° 81, Décembre 2010.

<sup>4</sup> Cf synthèse de l'analyse sexuée de la dernière enquête Conditions de travail 2005 dans "Genre et conditions de travail", Editions de l'Anact, 09/2009, pp. 146-174 (collection Etude et Document) – téléchargeable sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr)

<sup>5</sup> Fiche FACTS N°43 de l'AESST Bilbao : « Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques »

### 3. DES INDICATEURS POUR REALISER SON DIAGNOSTIC

**La question à se poser pour réaliser son diagnostic :**  
**Comment expliquer les écarts entre les femmes et les hommes dans mon entreprise à partir d'une différence d'exposition aux conditions de travail?**

#### INDICATEURS QUANTITATIFS :

DOMAINE DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL POUR >300
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL	
SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches
	REPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES	

*Extrait du tableau complet des indicateurs du guide d'utilisation de l'outil Diagnostic Egalité*

Les catégories de risques et pénibilités peuvent être identifiées à partir :

- du repérage des risques dans le **Document Unique de l'entreprise** : risques liés aux déplacements, à la manutention mécanique, aux CMR, risques biologiques, chimiques, risques psycho-sociaux
- de diagnostic pénibilité préalable à d'éventuelles négociations en prenant en compte ou en élargissant les **10 facteurs de pénibilité de la loi sur les retraites (décret du 31 mars 2011)** : contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme position forcée des articulations, vibrations mécaniques) ; environnements physiques agressifs (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) ; rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif qui fait partie du bilan social)
- de la liste des **facteurs de Risques Psycho-Sociaux** (cf fiche Dares Analyse 12/2010 N°81): exigence du travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manœuvre, rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeurs, insécurité socio-économique

#### INDICATEURS QUALITATIFS :

- Recueil de la pénibilité physique et psychologique perçue par le salarié
- Repérage des contraintes physiques (port de charge, temps de cycle, mesure de la charge cumulée sur la journée, mesure du nombre de mouvements par minute, temps en posture statique ...),
- Repérage des contraintes mentales (nombre de dossier gérés, nombre d'interruptions...)
- Repérage des contraintes émotionnelles (tensions client, agressions, conflit de valeurs, ...).

#### 4. DES EXEMPLES D'ACTION POUR AGIR SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les 9 fiches donnant des exemples d'actions dans les 9 domaines notamment celles sur les conditions de travail et la santé et sécurité au travail permettent d'identifier des types d'objectifs, d'actions ou d'indicateurs pouvant être mis en place dans le cadre d'un accord ou plan d'action en entreprise.

##### **CAS Laboratoire**

##### **Quand la suppression de l'exposition aux CMR préserve la santé de tous, clients compris**

*Dans un laboratoire de recherche et développement du secteur de la chimie, secteur qui s'est récemment féminisé, les salariés sont amenés à manipuler des produits Cancérogènes et/ou Mutagènes et/ou Reprotoxiques (CMR). Considérant que l'exposition aux CMR est dangereuse pour la santé de son enfant, une femme enceinte interpelle la direction et le CHSCT. Par ailleurs, plusieurs salariés ont été en arrêt longue maladie pour cause de cancers. Le CHSCT décide de s'emparer de la question et de faire appel à un intervenant extérieur. Avec celui-ci, une démarche participative de re-conception du laboratoire est mise en œuvre visant à supprimer tout risque d'inhalation de poussières CMR par les salariés. À l'issue de l'intervention, les modalités techniques et organisationnelles permettent de préserver les salariés des risques chimiques, et l'entreprise profite d'un nouveau laboratoire, devenu vitrine commerciale pour les clients - Cas sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr) dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011*

##### **CAS Textile**

##### **Quand un projet de conception intègre l'accès des postes aux opérateurs des 2 sexes**

*Dans ce centre de valorisation textile, le projet est d'investir dans une machine qui facilitera le tri. L'analyse de l'activité avant investissement fait apparaître des postes non mixtes, aux femmes le tri (identification des différentes catégories de linge valorisable), aux hommes la gestion des flux (chargement déchargement des camions, approvisionnement des postes de tri, mise en balle, stockage intermédiaire des produits). Le projet d'investissement tel qu'il est conçu initialement repose sur une hypothèse informelle : la place des femmes et des hommes ne changera pas dans le process. Ainsi, puisque ce sont les hommes qui sortent les sacs de vêtements des contenants pour les déposer sur le tapis d'alimentation, nul besoin d'attacher de l'importance aux manipulations afférentes. A partir du moment où l'on envisage qu'une femme puisse tenir ce poste, le regard change. Le port de charge est mis en question et des modifications de contenants et de hauteurs de table apparaissent. De même, pour la presse exclusivement manipulée par des hommes. L'analyse montrera que le type d'alimentation de cette dernière génère des manipulations supplémentaires, là où une alimentation par le haut permettrait de prendre le bac trié sur un élévateur et de le verser directement dans la presse. Si l'entreprise réalise cet investissement, alors elle diminue les manipulations et le port de charge associé. Les arguments qui rendaient ce poste inaccessible aux femmes du fait du port de charge tombent et les métiers peuvent devenir mixtes. Par ailleurs, en améliorant l'accès des femmes à certains postes, on multiplie les parcours possibles à l'intérieur de cette entreprise d'insertion dont la vocation est de permettre pendant le temps de ce contrat de travail spécifique de donner toutes les chances aux personnes concernées de construire une expérience porteuse pour leur recherche d'emploi futur – Cas développé sur [www.basse-normandie.anact.fr](http://www.basse-normandie.anact.fr) dans le guide: « Femmes et Hommes au travail : conditions de travail mode d'emploi » Octobre 2011*